

ACUERDO DE FLEXIBILIDAD GEDIA ESPAÑA 2017



A partir de la fecha de firma, este es el nuevo redactado del Acuerdo de Flexibilidad vigente, como mejora del acuerdo anterior:

Este acuerdo regula las horas flexibles. Las que no se consideren incluidas en las herramientas de flexibilidad por motivos de preaviso o características de las medidas se tratarán como horas extras para el personal del Colectivo de Especialistas. Las horas del personal del Colectivo de Técnicos Administrativos que superen la jornada ordinaria entre lunes y viernes (laborales) no tienen carácter de hora extra.

MODELO DE FLEXIBILIDAD

Las herramientas que se establecen como medidas de flexibilidad son las siguientes:

- LA BOLSA HORARIA
- LA FLEXIBILIDAD HORARIA

1. COLECTIVOS AFECTADOS

1.1. Todo el colectivo de especialistas de contratación por empresa, independientemente del tipo de jornada que realice, a excepción de los puestos de trabajo clasificados en los grupos profesionales 1, 2 y 3.

1.2. Todo el colectivo de administrativos de contratación por empresa, independientemente del tipo de jornada que realice, a excepción de los puestos de trabajo designados en los Niveles Jerárquicos 1 y 2

1.3. Los empleados que tengan concedida jornada reducida, pasan a estar incluidos en el colectivo afectado por la flexibilidad para los fines de semana y festivos en las mismas condiciones que el resto de los empleados, manteniendo su jornada y horario. De forma voluntaria este personal podrá realizar más horas de su jornada habitual y en horarios diferentes.

1.4. Los trabajadores de contratación temporal por ETT quedan excluidos del presente acuerdo.

2. BOLSA HORARIA

2.1. Se establece un límite 100 horas \pm anuales, que la Empresa con carácter obligatorio podrá utilizar para ajustar los recursos a las necesidades de Producción.

2.2. Esta bolsa horaria es anual y su caducidad es el 30 de Junio del siguiente año.

ACUERDO DE FLEXIBILIDAD GEDIA ESPAÑA 2017



2.3. Se establece un plazo de regulación de la Bolsa Horaria que irá desde 1 de Enero del año en curso hasta 30 de Junio del año siguiente.

Durante este periodo (Enero a Junio) convivirán las dos Bolsas Horarias

2.4. Llegado a este plazo máximo la Bolsa del año anterior se regularizará del siguiente modo:

- Las horas que queden a deber por parte del empleado quedarán a cero.
- Las horas que la Empresa deba al empleado se abonarán con el importe establecido en el Punto 2.5 bajo el concepto de "Regulación Bolsa Horaria" en la nómina del mes de Julio.

2.5 El precio para la regulación de la Bolsa será el siguiente:

GRUPO 6	11.84€
GRUPO 5	14.07€
GRUPO 4	16.66€

2.6. En caso de finalización de la relación laboral del empleado, sea por la causa que sea, la Bolsa se regularizará del siguiente modo:

- Las horas que queden a deber por parte del empleado se saldarán con las vacaciones pendientes de disfrute o por un concepto negativo de liquidación.
- Las horas que la Empresa deba al empleado se abonarán con el importe establecido en el Punto 2.5 bajo el concepto de "Regulación Bolsa Horaria" en la nómina de liquidación.

2.7. Para que este concepto de Bolsa Horaria sea de carácter obligatorio por parte del Empleado, se deberá dar un preaviso de 48 horas al empleado afectado por parte de la Empresa. Si no existe dicho preaviso se solicitarán con carácter voluntario.

2.8. Para la designación de los empleados que serán llamados para realizar las horas de Bolsa Horaria con carácter obligatorio se establece un Orden de Llamada que se detalla en el Punto 9.3 de las Pautas Generales.

2.9. Los empleados monoparentales tendrán un preaviso de 72 horas.

3. FLEXIBILIDAD HORARIA

A) RECUPERACION DE HORAS ENTRE SEMANA

Se establece la posibilidad de recuperar horas de la Bolsa Horaria entre semana siempre que el saldo sea negativo, es decir, que el empleado deba horas a la empresa.

En este caso, las horas flexibles o extras que se realicen de lunes a viernes tendrán el carácter de hora de presencia para el cálculo de las primas de producción en aquellos puestos de trabajo incluidos en el Sistema de Incentivos.

Deberá existir preaviso de 48 horas por parte de la Empresa para que tenga carácter obligatorio. Si no hay preaviso dentro del plazo estipulado deberá existir acuerdo con el trabajador, por lo que adquiere carácter voluntario.

Esta ampliación de jornada con carácter obligatorio tendrá la limitación de utilización en:

- Los días de la semana en las que podrá utilizarse serán entre Lunes y Jueves
- La duración máxima en la que se podrá utilizar será de dos semanas consecutivas.
- Se respetará en cualquier caso el descanso entre jornadas.
- Con un máximo de dos horas diarias

B) DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA LABORAL

Se establece la posibilidad de distribuir de forma irregular la jornada laboral con un máximo de dos horas diarias en la jornada laboral siempre que el saldo sea positivo, es decir, que la empresa le deba descanso.

La propuesta de distribución irregular de la jornada laboral deberá ser autorizada previamente por el Dpto. de Personal y debidamente comunicada al empleado con un preaviso de una semana.

Esta reducción de jornada tendrá la limitación de utilización en:

- Los días de la semana en las que podrá utilizarse serán entre Lunes y Viernes.
- La duración máxima en la que se podrá utilizar será de dos semanas consecutivas.

ACUERDO DE FLEXIBILIDAD GEDIA ESPAÑA 2017



Se contempla la posibilidad de que el empleado que disponga de saldo positivo pueda solicitar modificación de su jornada laboral en las mismas condiciones como medida de conciliación de la vida familiar y profesional.

En este caso, deberá existir previa autorización por parte del Responsable de Área y del Dpto. de Personal.

4. MOVILIDAD FUNCIONAL

Para mejorar la utilidad y eficacia de las medidas de flexibilidad, se establece la posibilidad de utilizar recursos de otras áreas para realizar tareas de igual o inferior grupo profesional, que serán remuneradas económicamente según el Grupo Profesional al que pertenezca el trabajador.

La movilidad funcional se podrá aplicar tanto en fin de semana como entre semana de acuerdo a lo establecido en el presente acuerdo.

Para poder aplicar esta medida la Empresa, con anterioridad, deberá facilitar un plan de formación para los puestos definidos como susceptibles de aplicarse esta medida.

5. COMPENSACION DE LAS HORAS FLEXIBLES

Por cada jornada flexible completa (8 h) realizada en fin de semana o festivo, se abonarán 8 horas al precio definido en el apartado 7 y se generarán 4 horas de descanso que pasan a la Bolsa Horaria en sentido positivo.

Las horas que se generen en negativo, por realizar descanso, se acumularán y se saldarán contra la Bolsa Horaria

No se consideran Horas flexibles las horas realizadas por desplazamientos en fin de semana o días festivos ocasionadas por motivos laborales (viajes de empresa).

6. COMPENSACION DE DIAS DE CARÁCTER ESPECIAL

Se establecen unos días de carácter especial, motivados por el cierre de Empresa durante el periodo de vacaciones de Navidad establecido en el calendario laboral, donde la compensación de horas de descanso respecto hora flexibles realizadas es de 1 a 1.

ACUERDO DE FLEXIBILIDAD GEDIA ESPAÑA 2017



7. RETRIBUCION DE LAS HORAS FLEXIBLES

Para la retribución de las horas flexibles se establece un precio Hora Flexible por Grupo Profesional.

Este precio por Grupo dependerá de si se realizan las horas en Sábado y/o en Domingo/Festivo.

Los precios para este año 2017 son :

	Lunes a Viernes	Sábados	Domingos/Festivos
GRUPO 6	11.84€	14.84€	15.43€
GRUPO 5	14.07€	17.07€	17.77€
GRUPO 4	16.66€	19.66€	20.05€

Estos precios se aplicarán también para las horas extras generadas.

Las Horas Flexibles realizadas en fin de semana o festivo se contabilizarán para el cálculo del incentivo de productividad (Prima de Producción) para aquellos trabajadores que están incluidos en el colectivo de del Sistema de Incentivos y le será de aplicación el Sistema de Incentivos del área en la cual realicen las horas flexibles.

Aquellos empleados excluidos del Sistema de Incentivos que realicen horas flexibles en un puesto de trabajo el cual esté incluido en el Sistema cobrará la Productividad por las horas realizadas. Para este supuesto el empleado deberá haber superado el periodo de adaptación después de haber recibido la formación necesaria para poder realizar las funciones del puesto de trabajo.

Anualmente estos precios se revisarán según el incremento salarial que disponga el Convenio Colectivo aplicable por el mismo concepto.

8. CANJEACIÓN DE LA BOLSA HORARIA

- 8.1. Se establece la opción de que el trabajador solicite el canjeo de su Bolsa Horaria por retribución.
- 8.2. Para poder solicitar esta opción el trabajador deberá dirigirse al Departamento de Recursos Humanos para cumplimentar un formulario y verificar el estado de la Bolsa.
- 8.3. Esta opción podrá aplicarse en la nómina de Marzo y en la nómina de Septiembre. En tal caso las fechas máximas para solicitarlo serán el 10 de Marzo y el 10 de Septiembre. En ambos casos la cantidad de horas de Bolsa que se podrá solicitar para canjear serán las generadas hasta el mes natural anterior a la fecha del canjeo.

ACUERDO DE FLEXIBILIDAD GEDIA ESPAÑA 2017



8.4. Esta canjeación se realizará bajo el concepto de Regulación Bolsa Horaria con los mismos precios indicados en el punto 2.5. de este acuerdo.

9. PAUTAS GENERALES

9.1. CARÁCTER DE OBLIGATORIEDAD

Se establece un periodo de preaviso, en cada una de las medidas de flexibilidad, para la comunicación al trabajador de la necesidad de realizar horas flexibles, bien sea en sentido positivo o negativo.

Respetando el plazo establecido, la flexibilidad tiene un carácter obligatorio. Si no se respeta el plazo de preaviso fijado, deberá existir acuerdo con el trabajador, por lo que tendrá carácter voluntario.

Para la obligatoriedad de las horas a realizar en fin de semana o festivo se deberá excluir a aquellos empleados que ese día iniciaran el periodo vacacional de verano y/o aquellos que tengan asignado un día de libre elección anterior o posterior.

9.2. CAUSAS DE FUERZA MAYOR

Se establecen unas causas denominadas “de fuerza mayor”, que excluyen la condición del preaviso por parte de la empresa, por lo que son de obligado cumplimiento para los afectados.

Estas causas son las que se están definidas en el Plan de Emergencia y Contingencia de la Empresa y que obligan a no poder continuar con los procesos de trabajo con normalidad, o a emprender acciones correctivas para recuperar la normalidad en el suministro de productos a nuestros clientes.

9.3. CRITERIOS DE DESIGNACIÓN

La Empresa se compromete a designar los trabajadores afectados por alguna de las medidas de flexibilidad expuestas anteriormente respetando el criterio siguiente:

- 1) Adecuación del perfil al puesto de trabajo (Matriz de Polivalencias).
- 2) Estado de Bolsa Horaria con el objetivo de saldar a cero
- 3) Orden alfabético

La realización de horas flexibles en sentido negativo se realizará por jornadas completas (preferentemente en lunes y/o viernes).

ACUERDO DE FLEXIBILIDAD GEDIA ESPAÑA 2017



9.4. CRITERIOS DE SOLICITUD DEL EMPLEADO

El empleado podrá solicitar a la Empresa utilizar las horas de Bolsa Horaria para realizar su descanso. Esta solicitud se deberá realizar con una antelación mínima de 5 días laborales y la Empresa deberá responder con la aprobación o la denegación en un plazo de 48 horas a la recepción de dicha solicitud.

Con este plazo y dada la casuística de varias solicitudes para un mismo día, la Empresa autorizará primero por orden de presentación y con rotación.

10.COMISIÓN DE VIGILANCIA

Se establece una Comisión de Vigilancia formada por dos representantes de los trabajadores y un representante de la empresa para garantizar el buen uso de estas medidas.

La Comisión deberá recibir, con los preavisos establecidos en cada medida, las necesidades a realizar.

Esta Comisión realizará las reuniones oportunas a petición de alguna de las partes.

11. ENTRADA EN VIGOR

El Acuerdo de Flexibilidad 2017 entra en vigor a día 01 de Febrero de 2017.

El presente Acuerdo se renovará automáticamente con carácter anual, si ninguna de las partes requiere revisión.

El Comité de Empresa
GEDIA España, S.L

Fdo.: Mónica Cabezas
Directora Recursos Humanos

Boston

Sta. Margarida i els Monjos, a 28 de Febrero de 2017.

